

# 労政時報

**本誌特別調査**

## 2025年 賃上げの見通し

(労務行政研究所)

**実務資料**

### 2025年3月卒者の初任給予測

(労務行政研究所)

**企業事例**

### スズキの新人事制度

**実務解説**

## 人材難の時代に 中途採用を成功させるポイント

**実務解説**

## アルムナイネットワークの構築方法と留意点

**労働法令**

くるみん認定制度の基準見直しについて

**労働判例**

他の従業員の面前で威圧的な叱責を反復継続的に受けたことに伴う心理的負荷の評価は、叱責を行う業務上の必要性によって直ちに左右されない  
(平塚労基署長[小松製作所]事件 名古屋高裁 令6.9.26判決)

**相談室 Q&A**

- 更年期障害を抱えていると思われる社員に対し、休職命令を発令してもよいか
- 残業代が出ないという理由で定時退社し、業務に支障が生じている新任管理職を懲戒できるか
- 不満があるたびに「弁護士に相談する」旨を表明する社員に、どのように対応すべきか
- 就活生へのセクハラに対し、会社はどのような策を講じる必要があるか
- 奨学金の「代理返還制度」の導入に伴い、対象従業員の賃金を制度利用期間のみ減額する措置は是認されるか
- 働きぶりが悪いアルバイトや契約社員の賃金を次回契約更新時に減額する制度は問題か
- 障害を抱えている社員に残業を命じる場合の留意点
- 任意だがほぼ全員が参加する社外研修のための移動中に交通事故に遭った場合、労災となるか



# INDEX

8

## ニュース 労政ニュース

出生後休業支援給付金に関するリーフレット等を公開／改正育児・介護休業法に関わる通達を发出／「労働基準関係法制研究会」の報告書を公表 等

10

## 労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

くるみん認定制度の基準見直しについて

16

## 労働判例 労働判例SELECT

他の従業員の面前で威圧的な叱責を反復継続的に受けたことに伴う心理的負荷の評価は、叱責を行う業務上の必要性によって直ちに左右されない  
(平塚労基署長[小松製作所]事件 名古屋高裁 令 6. 9.26判決)

18

## 労働判例一覧 (令和6年8～9月分)

20

## 特集1 本誌特別調査

# 労使および専門家485人に聞く 2025年賃上げの見通し(労務行政研究所)

定昇込みで4.60%と予測、24年実績より下回るも高水準を維持

- |                              |                             |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. 実際の賃上げ見通し(世間相場)……22       | 4. 自社における賃上げ率の見通し……28       |
| 2. 望ましい賃上げ(世間相場)……25         | 5. 自社における25年の定昇・ベアの実施……31   |
| 3. 望ましい賃上げと実際の賃上げ見通しとの関係……27 | 6. 25年春季交渉で課題・焦点となる人事施策……33 |

### 関連資料

賃金引上げ等の実態に関する調査(2024年・厚生労働省)……40  
政府および民間シンクタンクの24、25年度経済見通し……46  
法人企業統計に見る2023年度労働分配率(財務省)……50

51

## 特集2 実務資料

# 2025年3月卒者の初任給予測(労務行政研究所)

全学歴で前年度比3.54～3.66%程度の増加となる見通し

### 関連資料

規模別・都道府県別初任給(2024年・厚生労働省／新規学卒者初任給情報)……53  
職種別・学歴別・規模別初任給(2024年・人事院／職種別民間給与実態調査)……55

56

## 特集3 人事制度事例シリーズ

# スズキ

約30年ぶりに人事制度を刷新。  
年功序列型の制度から職能資格制度へと改定し、個の職務遂行能力向上を促す

69

特集4 実務解説

## 人材難の時代に中途採用を成功させるポイント

採用ターゲットを明確にし、多様な手法を組み合わせてつつ自社の魅力を情報発信する

今 啓亮 マルゴト株式会社 代表取締役

82

特集5 実務解説

## 人手不足に克つ

## アルムナイネットワークの構築方法と留意点

リスクや懸念点に対処することで、目的に沿ったネットワークの構築が可能となる

杉村和哉 株式会社ハッカズーク 執行役員グループ CFO/アルムナイカンパニーCEO

DATA BOX

96

## 就労条件総合調査(2024年・厚生労働省)

104

相談室Q&A

- 更年期障害を抱えていると思われる社員に対し、休職命令を発令してもよいか……104
- 残業代が出ないという理由で定時退社し、業務に支障が生じている新任管理職を懲戒できるか……106
- 不満があるたびに「弁護士に相談する」旨を表明する社員に、どのように対応すべきか……108
- 就活生へのセクハラに対し、会社はどのような策を講じる必要があるか……110
- 奨学金の「代理返還制度」の導入に伴い、対象従業員の賃金を制度利用期間のみ減額する措置は是認されるか……112
- 働きぶりが悪いアルバイトや契約社員の賃金を次回契約更新時に減額する制度は問題か……114
- 障害を抱えている社員に残業を命じる場合の留意点……116
- 任意だがほぼ全員が参加する社外研修のための移動中に交通事故に遭った場合、労災となるか……118